

經濟部智慧財產局職場霸凌防治與申訴處理要點第九點修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>九、本局職場霸凌事件之處 理程序如下：</p> <p>(一)本局人事室收受申訴 書後，應即簽報局長， 並由召集人指定申評 會委員三人以上組成 調查小組進行事實調 查，必要時得進行訪 談，並得邀請專家學者 或社會公正人士協助。</p> <p>(二)調查過程應秉持客 觀、公正、專業原則， 並應保護申訴人、被申 訴人(以下合稱當事 人)個資隱私，經給予 當事人充分陳述意見 及答辯機會，已陳述明 確而無詢問必要者，應 避免重複詢問；當事人 或證人有指揮監督關 係時，應避免對質。但 經雙方當事人同意 者，不在此限。</p> <p>(三)調查訪談時得邀請關 係人或其他有助於調 查事實之適當人員列 席協助說明，並作成訪 談紀錄，事實調查完成 後，應作成調查報告書 (格式如附件四)，提交 申評會評議。</p> <p>(四)申評會開會時，得通知 當事人及關係人到場 說明，必要時得邀請具</p>	<p>九、本局職場霸凌事件之處 理程序如下：</p> <p>(一)本局人事室收受申訴 書後，應即簽報局長， 並由召集人指定申評 會委員三人以上組成 調查小組進行事實調 查，必要時得進行訪 談，並得邀請專家學者 或社會公正人士協助。</p> <p>(二)調查過程應秉持客 觀、公正、專業原則， 並應保護申訴人、被申 訴人(以下合稱當事 人)個資隱私，經給予 當事人充分陳述意見 及答辯機會，已陳述明 確而無詢問必要者，應 避免重複詢問；當事人 或證人有指揮監督關 係時，應避免對質。但 經雙方當事人同意 者，不在此限。</p> <p>(三)調查訪談時得邀請關 係人或其他有助於調 查事實之適當人員列 席協助說明，並作成訪 談紀錄，事實調查完成 後，應作成調查報告書 (格式如附件四)，提交 申評會評議。</p> <p>(四)申評會開會時，得通知 當事人及關係人到場 說明，必要時得邀請具</p>	<p>增訂第九款。為求周延及時 效，明定申評會受理申訴事 件，應作出評議決定之期 限。</p>

<p>相關學識經驗之學者專家或其他適當人員列席協助。</p> <p>(五)申評會應對申訴事件作出成立或不成立之決定；評議決定成立時，並得提出檢討相關人員責任、改善作為或其他適當處理之建議。</p> <p>(六)評議決定應載明理由，簽陳局長核定後，以書面通知當事人。如有相關處理之建議，另移請相關單位依規定辦理。</p> <p>(七)申評會於處理申訴事件期間，其委員有依行政程序法迴避之情形，應依該法之規定辦理。</p> <p>(八)申訴事件之處理程序不公開，參與處理、調查、評議之人員應對申訴事件內容負保密責任。</p> <p><u>(九)申訴事件應自受理之次日起一個月內作成評議決定；但必要時，經局長同意得延長一個月，以一次為限，並應通知當事人。</u></p>	<p>相關學識經驗之學者專家或其他適當人員列席協助。</p> <p>(五)申評會應對申訴事件作出成立或不成立之決定；評議決定成立時，並得提出檢討相關人員責任、改善作為或其他適當處理之建議。</p> <p>(六)評議決定應載明理由，簽陳局長核定後，以書面通知當事人。如有相關處理之建議，另移請相關單位依規定辦理。</p> <p>(七)申評會於處理申訴事件期間，其委員有依行政程序法迴避之情形，應依該法之規定辦理。</p> <p>(八)申訴事件之處理程序不公開，參與處理、調查、評議之人員應對申訴事件內容負保密責任。</p>	
--	--	--